

Quali sono le sanzioni disciplinari applicabili ad un dipendente che, assente per malattia, abbandona il proprio domicilio per partecipare ad una manifestazione che si svolge dinanzi al palazzo municipale , propria sede di lavoro ?

In relazione a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) - dall'art.21, comma 12, del CCNL del 6.7.1995, risulta che il lavoratore assente per malattia non può allontanarsi a suo piacimento dal domicilio comunicato all'amministrazione; egli può allontanarsene solo in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante, fermo restando che, pur in presenza di tale autorizzazione, lo stesso sarebbe comunque tenuto a farsi trovare presso detto domicilio durante le fasce orarie di reperibilità, fatta salva l'applicazione del comma 13 dello stesso articolo;

b) - eventuali comportamenti difformi del lavoratore ben potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;

c) - l'art.3, comma 4, del CCNL dell'11.4.2008 configura espressamente come infrazione disciplinare l'inosservanza delle disposizioni di servizio in materia di assenze per malattia, tra le quali indubbiamente rientra anche l'ipotesi dell'allontanamento indebito dal domicilio durante il periodo di malattia;

d) - l'art.3, comma 5, lett.e), del medesimo CCNL dell'11.4.2008 tra i comportamenti sanzionabili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, inserisce anche lo "svolgimento di attività che ritardino il recupero psico – fisico durante lo stato di malattia o di infortunio";

e) - per quanto di competenza, si evidenzia che, accanto alle infrazioni specificamente e tipologicamente individuate dal CCNL, data la evidente impossibilità di una elencazione

completa ed esauriente di tutti i comportamenti possibili di essere sanzionati in sede disciplinare, l'art.3, comma 9, del CCNL dell'11.4.2008, prevede che le mancanze non espressamente previste dai commi da 4 a 8 (sempre dell'art. 3) sono comunque sanzionate secondo i criteri del comma 1, facendosi riferimento, per ciò che attiene ai fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori, così come individuati dal nuovo art. 23; ai principi desumibili dai diversi commi dello stesso art. 3, relativamente al tipo ed alla misura delle sanzioni. In tal modo sono gli enti stessi a procedere all'individuazione delle infrazioni, sulla base dei fatti concreti, e delle sanzioni da irrogare;

f) - in tale ambito, spetta all'ente, nella sua veste di datore di lavoro, il compito di valutare il caso concreto e di individuare, eventualmente, la sanzione disciplinare applicabile, secondo i principi di gradualità e proporzionalità di cui all'art.3, del CCNL dell'11.4.2008, tra quelle indicate nel medesimo articolo.